

# **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO**

Januar Terok  
Tinneke. Tumbel  
Harry Sumampouw

## **ABSTRACT**

Common stress is defined as the pressure, tension or unpleasant disturbance that comes from outside a person. The purpose of this study was to determine the effect of Job Stress on Employee Performance PT. Bank SulutGo.

Job stress is a condition in which there are one or several factors in the workplace that react with the worker so as to interfere with physiological conditions, and behavior. Job stress will arise when there is a gap between an individual's ability and the demands of his job. Stress is the gap between individual needs and the fulfillment of the environment. Samples taken as many as 60 respondents. Data collection methods used were questionnaires, interviews, and documentation. Data analyzed using descriptive research method of research is research that combine anatara qualitative method (descriptive) and quantitative.

In this research, the result of simple correlation shows the relationship or strong influence between stress and achivment variable equal to 0,667% and based on that calculation then sought contribution of variable stress and achievment the result is 44,89%. From result Regression analysis showed that the individual stressor factor has a positive relationship to the employee's work indicated by the variable coefficient where stress affects the decrease of employee achievement and from the calculation results obtained simple regression equation the relationship is positive.

The conclusion of this research is to show that respondents are more likely to experience stress so that influence on employee performance, the higher the employee experiencing stress then the performance will decrease. So the authors suggest that companies need to pay attention to and maintain the stability of work stress caused by organizational factors include (physical and work factors, social factors, and organization) and individual factors for employee performance can be optimal so as not to affect employee performance.

***Keywords: Stress On Job, Work Achievement***

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dikembangkan. Hal ini dilakukan untuk menjawab tantangan zaman yang selalu membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi. Seiring dengan perkembangan zaman dan perputaran waktu, jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Tanpa keberadaan faktor yang satu ini, maka pencapaian tujuan organisasi akan terhambat. Untuk mencapai ke arah prestasi kerja pegawai

yang tinggi, masalah psikologi karyawan salah satunya masalah stress kerja perlu mendapat perhatian, dikarenakan jika pegawai mengalami tingkat stress yang tinggi maka akan menimbulkan prestasi kerja yang menurun, yang ditandai dengan tingginya angka ketidakhadiran dan kegairahan kerja yang menurun. Stress harus dikenali sehingga dapat dicegah dan di upayakan solusinya agar tidak menghambat prestasi kerja karyawan. Hal ini di karenakan stress dapat menimpa secara individual di karenakan permasalahan pribadi maupun pekerjaan. Penanganan stress dapat dilakukan melalui penghindaran dari faktor stress, tidak menaruh perhatian pada

faktor stress, tidak memandang stress di karenakan orang lain, rasionalisasi, respon terhadap orang lain, manajemen waktu, fitness, diet, relaksasi, dan istirahat. Dan juga Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif, seperti dijelaskan pada "Hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik". (Mas'ud, 2002:20). Sasono (2004:5) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan

menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover). PT. Bank SulutGo merupakan lembaga keuangan perbankan yang merupakan Bank yang terus berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja karyawan yang mereka berikan pada nasabah meningkat. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam sektor perbankan adalah berusaha menawarkan kualitas jasa dengan kualitas pelayanan tinggi yang nampak dalam kinerja atau performa dari layanan yang ada, seperti dengan memberikan rangsangan balas jasa yang menarik dan menguntungkan. Sebagai manusia biasa, karyawan pada PT. SulutGO tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi tentunya akan menimbulkan stres kerja. Sehingga prestasi kerja karyawan bisa menurun. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT. Bank SulutGo untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. 1

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

***“Bagaimana Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo ?”***

Ada pun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu : Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

## **PENELITIAN TERDAHULU**

### **Andi Rafika Chandra Alida (2011)**

Melakukan penelitian yang bertujuan menganalisis faktor situasional dan faktor individual secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prim dan mengetahui faktor yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prima. Sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu dengan memilih langsung semua bagian costomer service dengan beberapa kantor cabang sebanyak 30 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 15.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor situasional dan faktor individual secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prima sebesar 80.4%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prima adalah faktor individu sebesar 64.6% .

### **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. (Veithzal Rivai (2009:1)

### **Pengertian Stres**

Menurut Charles D, Spielberg (dalam Andini, 2005:25) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi stressor individu dan stressor organisasi, yaitu sebagai berikut : Stressor individu, stressor organisasi.

### **Pengertian Stres Kerja**

Soesmalijah Soewondo (Devi S, 2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

### **Faktor Keluarga Dan Lingkungan Sosial**

#### **Faktor Keluarga**

Keluarga adalah unit sosial yang paling kecil dalam masyarakat. Meskipun demikian, peranannya besar sekali terhadap perkembangan sosial, terlebih pada awal-awal perkembangan yang menjadi landasan bagi perkembangan kepribadian selanjutnya.

#### **Faktor Lingkungan**

Lingkungan sosial dengan berbagai ciri khusus yang menyertainya memegang peranan besar terhadap munculnya corak dan gambaran kepribadian pada anak. Apalagi kalau tidak didukung oleh kemantapan dari kepribadian dasar yang terbentuk dalam keluarga. Kesenjangan antara norma, ukuran, patokan dalam keluarga dengan lingkungannya perlu diperkecil agar tidak timbul keadaan timpang atau serba tidak menentu, suatu kondisi yang memudahkan munculnya perilaku tanpa kendali, yakni penyimpangan dari berbagai aturan yang ada.

### **Indikator Stres**

Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam 11 berteman, merosotnya efisiensi dan produktifitas, konsumsi alkohol berlebihan dan sebagainya. Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk.

### **Konsekuensi Stres Kerja**

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya.

### **Strategi Manajemen Stres Kerja**

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stres lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih jauh. Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial (Munandar, 2001: 45-47).

### **Prestasi Kerja Karyawan**

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Prestasi kerja untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

### **Pengukuran Prestasi Kerja Karyawan**

Pengukuran prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa factor:

Kualitas Kerja, Kuantitas Kerj, Keandalan, dan Sikap karyawan terhadap perusahaan

### **Teknik Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja berdasarkan sistematis adalah sebagai berikut ; Penilaian Sistematis

Oleh Atasan, Sistem dan Sistem Penilaian Prestasi Kerja Kelompok.

### **Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Dalam prestasi kerja karyawan, juga memiliki manfaat penilaian prestasi kerja, antara lain: Perbaikan Prestasi Kerja, Penyesuaian Kompensasi, Keputusan penempatan, Kebutuhan Latihan dan Pengembangan, Perencanaan dan Pengembangan Karier, Mengetahui Penyimpangan staffing, Ketidak Akuratan Informasi, Diagnosa Disain Pekerjaan, Kesempatan Kerja yang Adil, Mengatasi Tantangan External.

## **METODE PENELITIAN**

### **Definisi Operasional Variabel**

Variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel Dependent (Prestasi (Y)) dan Variabel Independent (Stres (X)).

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian dilakukan di PT. Bank SulutGo, dan waktu penelitian ini berlangsung kurang lebih 1 bulan sejak bulan Mei sampai bulan Juni 2017.

### **Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah

Data Kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka seperti jumlah karyawan, dan data-data lainnya.

Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh tidak berbentuk angka seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi lainnya.

### **Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah

Data primer, data yang diperoleh dari pengamatan dan wawancara langsung terhadap karyawan dan pimpinan PT. Bank SulutGo.

Data sekunder, data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini.

### Populasi dan Sampel

Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank SulutGo berjumlah 60 orang. Dengan demikian yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang.

### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut

Kuesioner, memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada setiap responden untuk diisi dan dijawab.

Wawancara, mengadakan wawancara langsung dengan karyawan PT. Bank SulutGo.

Dokumentasi, mendapatkan data mengenai keadaan Bank SulutGo secara umum, keadaan stress dan kinerja karyawan.

### Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif penelitian yaitu penelitian yang menggabungkan antara metode kualitatif (deskriptif) dan kuantitatif.

### Korelasi Sederhana

analisis koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antar variable bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam hal ini mengukur kuat atau lemahnya hubungan antara variabel Stres terhadap Prestasi Karyawan, dengan mengikuti formula Pearson :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Korelasi product moment

n = Jumlah Responden

X = Skor masing – masing pernyataan dari tiap responden

Y = Skor total semua pernyataan dari tiap responden

$$thitung = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Jika thitung > ttabel, maka tolak Ho artinya signifikan dan

thitung < ttabel, maka terima Ho artinya tidak signifikan.

### Analisis Regresi Sederhana

Untuk menghitung besarnya pengaruh stress kerja terhadap kinerja digunakan teknik analisis regresi sederhana untuk mengetahui secara kuantitatif dari suatu perubahan variable X terhadap variable Y sehingga rumus umum dari regresi sederhana ini adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = variable dependent

X = variable independent

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Sejarah Bank SulutGo

PT. Bank Sulut Go (Bank) dahulu bernama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara didirikan dengan nama Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Tengah berdasarkan Akte no. 88 tanggal 17 Maret 1961 oleh Raden Hadiwido, notaris pengganti dari Raden Kadiman, Notaris di Jakarta yang diperbaiki dengan Akte Perubahan Anggaran Dasar No. 22 tanggal 4 Agustus 1961 oleh Raden Kadiman Notaris di Jakarta dan Akta Perubahan Anggaran Dasar No. 46 tanggal 10 Oktober 1961 oleh Raden Hadiwido pengganti dari Raden Kadiman, notaris di Jakarta, yang telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan penetapan No. J.A.5/109/6 tanggal 13 Oktober 1961. Berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 1962 tentang ketentuan-ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah . Undang-undang no. 13 tahun 1964 tentang antara lain pembentukan propinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Utara berubah menjadi Perusahaan Daerah Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara sesuai Peraturan Daerah tanggal 2 Juni 1964 berikut perubahan-perubahannya dan terakhir diubah berdasarkan Peraturan Daerah

Propinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Utara No. 1 tahun 1999 tentang perubahan bentuk badan hukum Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara No. 1 tahun 1999 tentang perubahan bentuk badan hukum Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara.

Sebagai perseroan terbatas maka pendirian Bank Sulut dilakukan dengan Akta No. 7 tanggal 14 April 1999 dibuat dihadapan Joanes Tommy Lasut, SH, notaries di Manado yang disahkan oleh Menteri Kehakiman R.I dengan keputusan No. C-8296.HT.01.01.TH'99 tanggal 14 Mei 1999 dan telah diumumkan dalam Berita Negara R.I. No.63 tanggal 6 Agustus 1999 dan Tambahan Berita Negara R.I. No.4772. Modal Dasar ditetapkan sebesar Rp.100 Milyar dengan kepemilikan Daerah Propinsi, Kabupaten dan Kota pemegang saham Seri A maksimum sebesar 55% dan pemegang saham seri B bersama-sama dengan pihak ketiga termasuk koperasi maksimum sebesar 45%. Saham-saham terbagi atas saham seri A sebanyak 550.000 nilai nominal @ Rp.100.000,- (seratus ribu rupiah) dan saham seri B sebanyak 450.000 nilai nominal @Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah). Perubahan bentuk badan hukum Bank Sulut tersebut merupakan tuntutan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan mengikuti program rekapitulasi perbankan karena Bank Sulut menghadapi risiko Kewajiban Pemenuhan Modal Minimum (KPPM) kurang dari 8 %.

Berdasarkan peraturan Daerah No. 84 tahun 1998 tentang Program Rekapitulasi Bank Umum, Surat Keputusan Bersama Menteri Keuangan dan Gubernur Bank Indonesia No.135/KMK.017/1999 dan No. 32/17/KEP/GBI tanggal 9 April 1999, Bank Sulut telah menandatangani Perjanjian Rekapitulasi. Tahun 2004 Pemerintah RI melalui Menteri Keuangan telah menjual kembali (divestasi) seluruh saham Negara pada Bank Sulut berdasarkan Perjanjian Jual beli seluruh saham Negara dan Pelunasan Obligasi Negara pada PT. Bank Sulut tanggal 30 Juni 2004.

Setelah Bank Sulut melepaskan diri dari program Rekapitulasi perbankan terjadi beberapa perubahan Anggaran Dasar berkaitan dengan perubahan susunan kepemilikan saham setelah divestasi saham Negara, dan terakhir dengan peningkatan modal dasar dari Rp.100 milyar menjadi Rp.300 milyar yang telah mendapat persetujuan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI No. C-24640 HT.01.04.TH.2006 tanggal 23 Agustus 2006 telah diumumkan dalam Berita Negara RI tanggal 23 Oktober 2006 No.85 Tambahan No.11432/2006.

Sesuai dengan hasil Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa PT. Bank Sulut tanggal 8 mei 2015, Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan No. AHU-0935695.01.02 TAHUN 2015 tanggal 23 Mei 2015 dan Keputusan Dewan komisioner Otoritas jasa keuangan NO. 17/KDK.03/2015 tanggal 23 september 2015 maka PT Pembangunan Daerah Sulawesi Utara (PT Bank Sulut) berubah menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Gorontalo ( BANK SULUTGO).

## **HASIL PENELITIAN**

### **Hasil Perhitungan Korelasi Sederhana**

Analisis korelasi sederhana ini digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variable bebas terhadap variable terikat. Dalam hal ini mengukur kuat lemahnya hubungan antara variable stress terhadap prestasi karyawan.

Dari perhitungan korelasi sederhana didapatkan hasil yaitu stress berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 44,89% dan sisanya 46,11%.

### **Hasil Perhitungan Regresi Sederhana**

Analisis hasil penelitian mengenai pengaruh stress kerja terhadap kerja karyawan PT. Bank SulutGo Manado dianalisis menggunakan metode dengan kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk menggunakan model analisis regresi linier berganda, sedangkan analisis kualitatif

digunakan untuk menelaah pembuktian analisis kuantitatif.

Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menguji dari korelasinya.

Dari hasil analisis dengan menggunakan analisis Regresi Sederhana untuk mengetahui secara kuantitatif dari suatu perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga menunjukan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dimana pengaruh stress kerja terhadap prestasi. Jadi semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka prestasi karyawan akan menurun.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di kantor Bank Sulut Go ini menunjukan responden lebih cenderung mengalami stress yang disebabkan oleh organisasi biasa berupa konflik peran jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki, sedangkan setiap tenaga kerja berkerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugas yang harus dilakukan sesuai dengan aturan yang ada sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya sehingga tidak mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Hasil analisis korelasi sederhana hubungan antara variabel bebas terikat sebesar 0,667% dan hubungan korelasi antara variabel bebas terikat kuat seperti perhitungan korelasi sederhana. Dan perhitungan regresi sederhana menunjukan hubungan antara variabel bebas dan terikat bahwa stres karyawan memiliki hubungan terhadap Prestasi karyawan yang ditunjukkan dari perhitungan regresi sederhana dimana stres bertanda positif, sehingga prestasi menurun karna tingginya stress terhadap Prestasi karyawan. Dan perhitungan  $t_{hitung}$  untuk mencari besar kontribusinya variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 44,89% dan sisanya 46,11%. Dari

perhitungan  $Y = 43,86 + 1,69$  menggunakan analisis Regresi Sederhana untuk mengetahui secara kuantitatif dari suatu perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga perhitungan menunjukan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil perhitungan korelasi sederhana menunjukan hubungan atau pengaruh yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat sebesar 0,667% dan berdasarkan perhitungan itu maka dicari besarnya kontribusi variabel bebas dan variabel terikat  $0,667\% \times 100\%$  dan hasilnya adalah 44,89% .

Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa faktor stressor individu memiliki hubungan yang positif terhadap kerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana stres berpengaruh terhadap penurunan prestasi karyawan.

### Saran

Saran untuk PT. Bank SulutGo agar perlu memperhatikan serta menjaga stabilitas stress kerja yang disebabkan oleh faktor organisasi meliputi (faktor fisik dan pekerjaan, faktor sosial, dan organisasi) dan faktor individu agar kinerja karyawan dapat optimal sehingga tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. PT. Bank Sulut Go perlu juga menambah karyawan (tenaga kontrak atau tetap) untuk mengatasi beban kerja karyawan yang berlebihan. Serta pimpinan perusahaan harus melakukan kegiatan refreshing pada karyawan agar dapat membantu mengurangi stress dalam bekerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, Ivancevich, 1987. Organisasi: *Proses Struktur Perilaku*. Edisi Lima,  
Handoko, Hani, 1998, *Manajemen Personalial dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

- Hendry Simamora. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Istijanto, M.M., M.Com. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama
- Khoirunnisa 2012, *Hubungan Stress dengan Kepuasan Kerja*. Depok UI
- Lazarus Y.T, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana T. 2001. Studi Empiris Stressor terhadap Kinerja. *Jurnal Siasat Bisnis (JSB)*. Vol.II, No.6.
- Moh.As'ad, 2001.*Psikologi Industri*: Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Nurrochman, 2014. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja* UI.
- Refika Aditama, 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung
- Rizki Afrizal dkk. 2014. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja* .
- Rosda.2011,*Manajemen Sumber Daya Manusia* .Bandung
- Siagian, Sondang P. 2007 *Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Askara
2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Soesmalijah Soewondo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- T Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua.BPFE.UGM. Yogyakarta, 1997